

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Se- Kecamatan Malili
Kabupaten Luwu Timur**

Yemmy

Program PascaSarjana, Universitas Negeri Makassar, Makassar

Yemmyudika@gmail.com

Abstract: The study aims at examining (i) the influence of leadership style of school principal on the teachers' performance, (ii) the influence of work motivation on the teachers' performance, and (iii) the influence of leadership style of school principal and work motivation collectively on the teachers' performance. The research applies ex-post facto design where the population include all *PNS* (civil servant) teachers as in total 124 teachers at *SDN* in Malili district, East Luwu regency. In line with that, it employs simple random sampling as a technique of probability sampling and Likert scale questionnaire for its data collection. While for data analysis, it uses descriptive statistics and inferential statistics technique. The findings also indicate (i) a significant influence of leadership style of school principal on teachers' performance, (ii) a significant influence of work motivation on teachers' performance, and (iii) a significant influence of the leadership style of school principal and work motivation collectively on teachers' performance. In sum, teachers' performance at *SDN* in Malili district, East Luwu regency, are influenced by the leadership style of school principal and work motivation as 13.9%.

Keywords: *leadership style, work motivation, teacher performance, SDN (public elementary schools)*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (i) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (ii) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (iii) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah *expost facto*. Populasi penelitian adalah semua guru PNS di SD Negeri Se-Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur. Sampel dalam penelitian sebanyak 124 guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu dengan *simple random sampling*. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner berskala Likert. Analisis data penelitian menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian ini juga menunjukkan: (i) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (ii) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan (iii) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kesimpulannya yaitu kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Malili Kabuten Luwu Timur dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 13,9%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Salah satu standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan adalah standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Disamping itu, rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat.

Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk menjamin kualitas layanan belajar mengajar atau kinerja guru yang baik, maka supervisi kepala sekolah menjadi hal yang penting dalam memberikan arahan, dan bimbingan kepada guru. Fakta yang ada menunjukkan bahwa kinerja sebagian guru masih kurang maksimal, hal ini ditunjukkan seperti kedatangan terlambat, tidak memberitahu ketidakhadiran, datang ke sekolah tanpa persiapan mengajar, guru hanya sebatas mengajar sebagai kewajibannya tanpa ada bimbingan moral kepada siswa dan juga antara guru dan kepala sekolah berkomunikasi hanya pada waktu menandatangani DP3, RPP, Silabus dan administrasi pendidikan lainnya. Tentunya ini bertentangan dengan tata tertib guru dan pegawai yang terdapat pada sekolah tersebut. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah sebagai supervisor dapat memberi bantuan, bimbingan, ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan tugas maupun dalam

memecahkan hambatannya dan memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Selain dari dalam diri seseorang, menurut Barnawi dan Arifin (2014: 43) faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada juga yang berasal dari luar. Diantaranya adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum dengan maksud agar anggota kelompok yang menjadi bagian dari organisasi mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirancang (Kurniadin dan Machali, 2014: 291).

Dalam konteks lembaga pendidikan, menurut Asmara (1985) dalam Kurniadin dan Machali (2014: 292) peran kepemimpinan dilaksanakan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan sekolah berarti mempengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Lebih lanjut, kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dalam hal tersebut, maka kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Berdasarkan fenomena beberapa sekolah dasar di Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dan ada juga guru yang dalam melaksanakan pekerjaan tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, serta masih ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat waktu dan tidak mematuhi perintah. Selain itu, guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di sekolah. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Sesuai hasil observasi yang dilakukan peneliti, kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinannya yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator secara optimal untuk memimpin bawahannya. Kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah bukan berasal dari pemikirannya selaku pemimpin, melainkan kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya.

Dengan demikian, kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja guru tentu akan menjadi gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu cara yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang dilaksanakan sesuai dengan programnya.

Karwati dan Priansa (2013: 164) mengemukakan ada dua fungsi pokok dari seorang pemimpin yang dapat menciptakan sekolah efektif, antara lain *Task related/problem solving function*, dan *Group maintenance function/sosial function*

Menurut Sutomo dkk (2011: 84) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin yang khas saat mempengaruhi anak buahnya. Secara umum, menurut Karwati dan Priansa (2013: 178) gaya kepemimpinan paling luas dikenal gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *Laissez faire*.

Ada beberapa hal yang harus dilakukan kepala sekolah berkaitan dengan tugasnya (Sutomo, 2011: 97), antara lain:

- a. Perannya sebagai seorang pendidik.
- b. Perannya sebagai manajer,
- c. Sebagai administrator.
- d. Sebagai supervisor.
- e. Sebagai pemimpin.

Berdasarkan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, maka dapat dijelaskan lingkup kompetensi kepala sekolah, yaitu Kompetensi kepribadian, Kompetensi manajerial, Kompetensi kewirausahaan, Kompetensi supervisi, Kompetensi sosial

Larry Lashway dalam Mulyasa (2011: 48) mengemukakan pada *Facilitative Leader*, yang intinya merupakan kepemimpinan yang menitikberatkan pada *collaboration* dan *empowerment*.

Menurut Danim (2012: 2) motivasi adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.

Menurut Supardi (2014) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator yaitu kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru, diantaranya faktor eksternal dan internal. Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja guru khususnya sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin baik pula kinerja seorang guru.

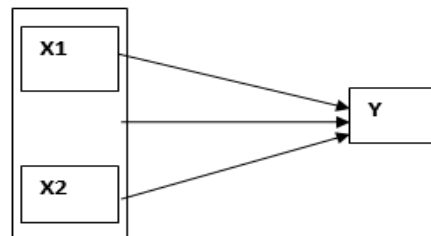
Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Yuda mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha pada tahun 2014 yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat determinasi yang signifikan antara supervisi pengawas terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tembuku; (2) terdapat determinasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tembuku; (3) terdapat determinasi yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tembuku;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Malili kabupaten Luwu Timur

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey jenis *Expost Facto*

Desain penelitiannya yaitu



Gambar 1 Bagan Desain Penelitian

Keterangan: X_1 = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 = Motivasi Kerja Guru

Y = Kinerja Guru

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah Dasar Negeri Se- Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur yang secara keseluruhan berjumlah 22 sekolah. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari sampai Februari tahun 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Se- Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur. Dari 22 sekolah mencakup kepala sekolah dan seluruh guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur berjumlah 179 dan jumlah sampel sebanyak 124 orang. Pengambilan sampel secara random dilakukan melalui undian. Populasi diberi nomor terlebih dahulu, kemudian diundi untuk mengambil sampel.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikatnya (Y).

Jenis instrumen penelitian adalah non tes berupa kuesioner. Kuesioner berisi pernyataan positif pada variabel kinerja guru dan motivasi kerja. Pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah kuesioner berisi pernyataan positif dan negatif.

Validasi instrumen yang dilakukan melibatkan dua orang pakar dengan

masing-masing pakar memberikan penilaian terhadap butir instrumen yang telah dibuat. Hasil validasi dari ketiga instrumen dengan menggunakan Rumus Gregory dalam Ruslan (2009: 19). Agar instrumen dapat digunakan, maka instrumen harus memenuhi kriteria validitas isi $\geq 0,75$.

Analisis reliabilitas intrumen dengan menggunakan *Software SPSS*. Teknik pengumpulan data pada penelitian adalah angket. Berdasarkan desain penelitian dapat dituliskan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

H_1 : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Atau

$H_0 : p_1 = 0$

$H_1 : p_1 \neq 0$

Kriteria H_0 ditolak jika $p \leq \alpha$, dengan $\alpha = 0,05$.

Hipotesis 2:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H_1 : Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Atau

$H_0 : p_2 = 0$

$H_1 : p_2 \neq 0$

Kriteria H_0 ditolak jika $p \leq \alpha$, dengan $\alpha = 0,05$.

Hipotesis 3:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

H_1 : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Atau

$H_0 : p_{12} = 0$

$H_1 : p_{12} \neq 0$

Kriteria H_0 ditolak jika $p \leq \alpha$, dengan $\alpha = 0,05$.

Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Hasil Penelitian

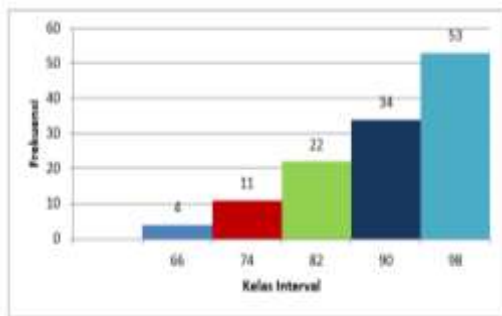
1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari tiga dimensi: (1) Kepemimpinan otoriter, (2) Kepemimpinan demokratis dan (3) Kepemimpinan Laisser-Faires. Berdasarkan hasil analisis pada Lampiran 11.a Halaman 175 diperoleh skor tertinggi 104; skor terendah 66; nilai Mean (M) sebesar 92,80; Median (Me) sebesar 95; Modus (Mo) sebesar 104 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 9,18. Adapun persentase responden yang berada dibawah skor rata-rata dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1 Distribusi frekuensi data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah

No.	Interval	Frekuensi			
		Relatif		Kumulatif	
		F	(%)	F	(%)
1	66 – 73	4	3	4	3
2	74 – 81	11	9	15	12
3	82 – 89	22	18	37	30
4	90 – 97	34	27	71	57
5	98 – 105	53	43	124	100
Jumlah		124	100		

Hasil perhitungan Tabel 1 diperoleh nilai median berada pada kelas interval 90-97 dan modulusnya berada di kelas interval 98-105. Dapat diketahui bahwa ada sekitar 30% data berada dibawah skor rata-rata dan terdapat 43% data berada diatas nilai rata-rata. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tersebut, dapat digambarkan histogram sebagai berikut



Gambar 1 Histogram Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengkategorian kecenderungan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan pada tiga dimensi kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis dan laissez-faires dapat dikategorikan menjadi empat kategori (Djemari Mardapi, 2017: 146) yang berbeda. Berdasarkan data gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dibuatkan kategori sebagai berikut

Tabel 2 Kategori Skor dan Persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dimensi Kepemimpinan

Rentang Skor	Kategori	Frek	(%)
$X \geq 24$	Sangat Tidak Otoriter	119	96
$24 > X \geq 20$	Tidak Otoriter	4	3,2
$20 > X \geq 16$	Otoriter	1	0,8
$X < 16$	Sangat Otoriter	0	0
Jumlah		124	100

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi kepemimpinan otoriter menunjukkan bahwa sebanyak 119 responden atau sekitar 96% mempersepsikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi otoriter berada pada kategori sangat tidak otoriter

Tabel 3 Kategori Skor dan Persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dimensi Kepemimpinan Demokratis

Rentang Skor	Kategori	Frek	(%)
$X \geq 27$	Sangat Demokratis	110	88,7
$27 > X \geq 22,5$	Demokratis	12	9,7
$22,5 > X \geq 18$	Tidak Demokratis	2	1,6
$X < 18$	Sangat Tidak Demokratis	0	0
Jumlah		124	100

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi kepemimpinan Demokratis menunjukkan bahwa sebanyak 110 responden atau sekitar 88,7% mempersepsikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi demokratis berada pada kategori sangat demokratis.

Tabel 4 Kategori Skor dan Persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dimensi Kepemimpinan Laisser-Faires

Rentang Skor	Kategori	Frek	(%)
$X \geq 27$	Sangat Tidak Laisser Faires	114	92
$27 > X \geq 22,5$	Tidak Laisser Faires	4	6,4
$22,5 > X \geq 18$	Laisser Faires	1	0,8
$X < 18$	Sangat Laisser Faires	1	0,8
Jumlah		124	100

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi kepemimpinan Laisser Faires menunjukkan bahwa sebanyak 114 responden atau sekitar 92% mempersepsikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi Laisser Faires berada pada kategori sangat tidak Laisser Faires.

Tabel 5 Penyederhanaan pengkategorian Setiap Dimensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dimensi	Kategori penggabungan	Kategori sebelumnya	Persentase sebelum	Persentase gabungan
Otoriter	Otoriter	Sangat Otoriter	0	0,8
		Otoriter	0,8	
	Tidak Otoriter	Tidak Otoriter	3,2	99,2
		Sangat Tidak otoriter	96	
Demokratis	Demokratis	Sangat Demokratis	88,7	98,4
		Demokratis	9,7	
	Tidak Demokratis	Tidak demokratis	1,6	1,6
		Sangat Tidak Demokratis	0	
Laisser Faires	Laisser Faires	Sangat Laisser Faires	0,8	1,6
		Laisser Faires	0,8	
	Tidak Laisser Faires	Tidak Laisser Faires	6,4	98,4
		Sangat Tidak Laisser Faires	92	
		Faires		

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh simpulan persentase dimensi gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut

Tabel 6 Simpulan Persentase Persepsi Guru terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dimensi	Persentase Rekapitan
Otoriter	0,8%
Demokratis	98,4%
Laisser Faires	1,6%

Tabel 6 menjelaskan bahwa persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi otoriter sebesar 0,8%, pada dimensi demokratis sebesar 98,4% dan pada dimensi laisser faires sebesar 1,6%. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah demokratis.

2. Motivasi kerja guru

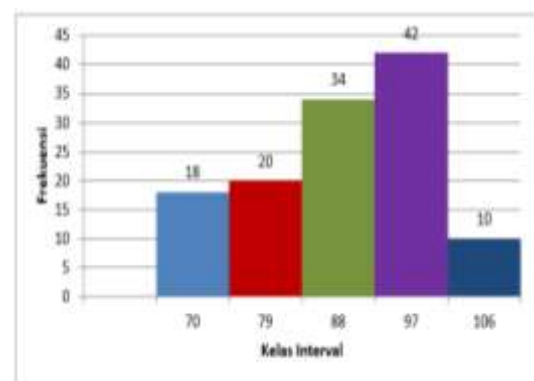
Berdasarkan hasil analisis diperoleh skor tertinggi 110; skor terendah; 70; nilai Mean (M) sebesar 92,55, Median (Me) sebesar 94, Modus (Mo) sebesar 86 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 10,47. Adapun persentase responden yang berada

dibawah skor rata-rata dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja guru

No.	Interval	Frekuensi			
		Relatif		Kumulatif	
		F	(%)	F	%
1	70 – 78	18	15	18	15
2	79 – 87	20	16	38	31
3	88 – 96	34	27	72	58
4	97 – 105	42	34	114	92
5	106 – 114	10	8	124	100
Jumlah		124	100		

Hasil perhitungan tabel 7 diperoleh nilai median berada pada kelas interval 88 – 96 dan modusnya berada di kelas interval 79 – 87. Dapat diketahui bahwa ada sekitar 31% data berada dibawah skor rata-rata dan terdapat 42% data berada diatas nilai rata-rata. Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa skor motivasi kerja guru diperoleh cenderung tinggi. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tersebut, dapat digambarkan histogram sebagai berikut



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan data motivasi kerja guru dapat dibuatkan kategori kecenderungan sebagai berikut

Tabel 8 Kategori Skor dan Persentase Motivasi Kerja Guru

Rentang Skor	Kategori	Frek	(%)
$X \geq 84$	Sangat Tinggi	105	85
$84 > X \geq 70$	Tinggi	19	15
$70 > X \geq 56$	Rendah	0	0
$X < 56$	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		124	100

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat diperoleh informasi bahwa dari seluruh indikator motivasi kerja guru menunjukkan bahwa sebesar 85% berada pada kategori sangat tinggi, dan 15% berada pada kategori tinggi. Dengan demikian sebaran data kategori dan frekuensi variabel motivasi kerja guru berada pada kategori cenderung sangat tinggi

3. Kinerja Guru

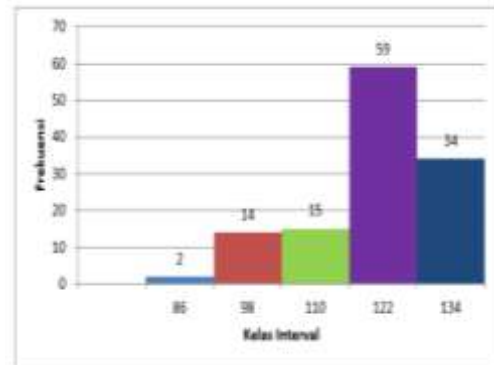
Berdasarkan hasil analisis diperoleh skor tertinggi 142; skor terendah; 87; nilai Mean (M) sebesar 126,62, Median (Me) sebesar 128, Modus (Mo) sebesar 127 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 11,28. Adapun persentase responden yang berada dibawah skor rata-rata dapat dilihat pada tabel 9

Tabel 9. Distribusi frekuensi data variabel kinerja guru

No.	Interval	Frekuensi			
		Relatif		Kumulatif	
		F	(%)	F	%
1	86 – 97	2	2	2	2
2	98 – 109	14	11	16	13
3	110 – 121	15	12	31	25
4	122 – 133	59	48	90	73
5	134 – 145	34	27	124	100
Jumlah		124	100		

Hasil perhitungan Tabel 9 diperoleh nilai median berada pada kelas interval 122 – 133 dan modusnya berada di kelas interval 122 – 133. Dapat diketahui bahwa ada sekitar 25% data berada dibawah skor rata-rata dan terdapat 27% data berada diatas nilai rata-rata. Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa skor kinerja guru diperoleh

cenderung tinggi. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tersebut, dapat digambarkan histogram sebagai berikut



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Berdasarkan data kinerja guru dapat dibuatkan kategori kecenderungan sebagai berikut

Tabel 10 Kategori Skor dan Persentase Kinerja Guru

Rentang Skor	Kategori	Frek	(%)
$X \geq 108$	Sangat Tinggi	9	7
$108 > X \geq 90$	Tinggi	67	54
$90 > X \geq 72$	Rendah	48	39
$X < 72$	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		124	100

Berdasarkan pada Tabel 10 dapat diperoleh informasi bahwa dari seluruh indikator kinerja guru menunjukkan bahwa sebesar 7% berada pada kategori sangat tinggi, 54% berada pada kategori tinggi, dan 39% berada pada kategori rendah.

Hasil Uji Prasyarat Analisis

1. Hasil uji homogenitas

Hasil uji prasyarat data dikatakan homogen jika nilai signifikansi hitung lebih besar dari taraf signifikansi 5% atau nilai Sig. > 0,05. Berikut hasil uji homogenitas varians data gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasi Uji Homogenitas

No.	Variabel	Sig	Ket
1.	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru	0,103	Homogen

Berdasarkan Tabel 11 Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja guru (Y) berdasarkan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) dikatakan homogen karena nilai Sig. sebesar 0,103 > taraf signifikansi 0,05

2. Hasil uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear apabila memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji linearitas Hubungan

No	Variabel	Nilai (Sig.)	Ket
1.	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah-Kinerja Guru	0,205	Linear
2.	Motivasi Kerja Guru-Kinerja Guru	0,283	Linear

Berdasarkan Tabel 12 dapat diperoleh informasi bahwa hasil pengujian linearitas hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,205 dan 0,283. Hal ini menunjukkan signifikansi kedua variabel yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru bersifat linear

3. Hasil uji multikolineritas

Hasil perhitungan uji multikolineritas dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Analisis Uji Multikolineritas

No	Variabel	Nilai Toleransi	Faktor Inflasi varians (VIF)	Ket
1.	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,294	3,402	Tidak Terjadi Multikolineritas
2.	Motivasi Kerja Guru	0,294	3,402	Tidak Terjadi Multikolineritas

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh informasi bahwa dari kedua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi.

4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji prasyarat dan uji asumsi telah terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis. Sebagai kriteria penerimaan dan penolakan, dalam pengujian ini digunakan tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru digunakanlah analisis regresi sederhana. Persamaan model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 84,633 + 0,453X_1$ dan nilai p signifikansi 0,001. Hasil analisis dapat ditunjukkan pada Tabel 14 berikut

Tabel 14 Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Model	Koef Regresi	Nilai t _{-hitung}	Nilai (Sig)
Nilai Konstanta	84,633	8,778	0,001
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,453	4,377	0,001

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih kecil ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru terbukti.

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, digunakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh informasi bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,136 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mampu mempengaruhi perubahan kinerja guru sebesar 13,6%.

Berdasarkan hasil analisis data pada setiap dimensi gaya kepemimpinan kepala sekolah diketahui pada dimensi otoriter terdapat 96% pada kategori sangat tidak otoriter. Hal ini mengasumsikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berada pada dimensi otoriter. Selanjutnya pada dimensi laissez faire diperoleh 92% pada kategori sangat tidak laissez faire berarti hal ini diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah juga tidak berada pada dimensi laissez faire. Hal yang sama berdasarkan hasil analisis pada dimensi demokratis diperoleh 88,7% pada kategori sangat demokratis. Hal ini dapat diasumsikan bahwa gaya

kepemimpinan kepala sekolah berada pada dimensi

Berdasarkan hasil analisis antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi

$$Y = 84,633 + 0,453X_1 + e$$

Pengaruh ini signifikansi dengan nilai $p < 0,001$ atau $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Persamaan tersebut diatas juga mengandung pengertian, jika gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,453.

Koefisien determinasi (r^2) = 0,136 yang mengandung arti bahwa kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 13,6%. Sedangkan 86,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Adanya pengaruh faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dijadikan salah satu pedoman untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam artian bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

2. Hipotesis kedua

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru digunakanlah analisis regresi sederhana. Persamaan model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 99,821 + 0,300X_2$ dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hasil analisis dapat ditunjukkan pada Tabel 15.

Tabel 15 Hasil Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	Koef Regresi	Nilai t _{-hitung}	Nilai (Sig.)
Konstanta	99,821	11,328	0,001
Motivasi Kerja Guru (X2)	0,300	3,208	0,002

Berdasarkan Tabel 15 diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja guru lebih kecil

(<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru terbukti

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, digunakan koefisien determinasi. Hasil analisis diperoleh informasi bahwa koefisien determinasi sebesar 0,078. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 7,8%

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja guru sudah ada peningkatan motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis antara variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi $Y = 99,821 + 0,300X_1 + e$. Pengaruh ini signifikan dengan nilai $p < 0,001$ atau $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Persamaan tersebut diatas juga mengandung pengertian, jika motivasi kerja guru memiliki kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,300.

Koefisien determinasi (r^2) = 0,078 yang mengandung arti bahwa kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 7,8%. Sedangkan 92,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Hipotesis ketiga

Hasil perhitungan koefisien regresi dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	85,041
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,560
Motivasi Kerja Guru (X2)	-0,112

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diperoleh informasi nilai konstanta sebesar 85,041 dan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan kepala sekolah 0,560 dan

motivasi kerja -0,112. Sehingga persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan Regresinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 85,041 + 0,560X_1 - 0,112X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja guru maka terjadi penurunan kinerja guru sebesar 0,112 dengan nilai konstanta sebesar 85,041. Hal lain yang dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan satu satuan gaya kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru bertambah sebesar 0,560 dengan nilai konstanta sebesar 85,041.

Selanjutnya, untuk menentukan ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru dilakukan Uji signifikansi simultan (F). Hasil perhitungan Uji Signifikansi Simultan (F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,759 dan nilai p signifikansi < 0,001. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru digunakan koefisien determinasi (R^2). Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,139. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 13,9%. Selain itu terdapat 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data dengan uji regresi ganda antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi

$$Y = 85,041 + 0,560X_1 - 0,112X_2 + e$$

Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 9,759 dengan nilai p signifikansi 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru “terbukti”.

Koefisien determinasi (r^2) = 0,139 yang mengandung arti bahwa kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap sebesar 13,9%. Sedangkan 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

5. Daftar Pustaka

- Barnawi dan Arifin, M. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005. Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniadin, Didin dan Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mardapi, D. 2017. *Pengukuran, Penilaian dan Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Mulyasa, H.E. 2004. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007. *Standar kepala Sekolah*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Ruslan. 2009. Validitas isi. *Buletin Pa'biritta*. No. 10. Tahun VI, 18-19.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutomo, dkk. 2011. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES PRESS.
- Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005. Guru dan Dosen. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia: Jakarta: Sinar Grafika.
- Yuda, I Gusti Ngurah. 2014. Determinasi Supervisi Pengawas, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tembuku. *e-Journal Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 5 Tahun 2014.